



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el  
desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación  
Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. Fiorella Llerena García

**ASESORA:**

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**TARAPOTO – PERÚ**

**2019**

## ESCUELA DE POSGRADO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

La bachiller: **Llerena García Fiorella**, Asunción, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

**"Relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, Año 2017"**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

**APROBAR POR UNANIMIDAD**

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Dr. Manuel Fernando Coronado Jorge -Presidente

MBA. Enrique López Rengifo - Secretario/a

Dra. Daphne Viena Oliveira -Vocal

*M. F. Coronado Jorge*  
*Enrique López Rengifo*  
*Dra. Daphne Viena Oliveira*



Tarapoto 9 de marzo 2018

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a todas las personas que hicieron posible que la realización de este trabajo.

A la Dra. Dahpne Viena Oliveira, por su apoyo y por guiarme en el proceso de esta investigación.

A mi familia, quienes me apoyan y me impulsan a cumplir con mis metas

Fiorella

## **Agradecimiento**

Agradezco, principalmente a Dios, por las oportunidades que me brinda y por protegerme día a día.

Agradezco a mis docentes, quienes me brindaron los conocimientos necesarios para mi crecimiento profesional y personal.

Asimismo, a mi familia y amigos, quienes me brindan fortaleza y su apoyo incondicional para seguir adelante.

La autora

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, **IORELLA LLERENA GARCÍA**, estudiante del Programa **Maestría en Gestión Pública**, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 47137140 con la tesis titulada “**Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017**”

Declara bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Tarapoto, enero de 2018



**Fiorella Llerena García**

**DNI N 47137140**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017”, con la finalidad de optar el Grado de Maestra en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete capítulos:

**I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

**II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

**III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

**IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

**V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

**VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

**VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

## Índice

Dictamen de la Sustentación de Tesis .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de figuras .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1. Realidad Problemática .....	13
1.2. Trabajos Previos .....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del Problema.....	30
1.5. Justificación del estudio.....	30
1.6. Hipótesis .....	31
1.7. Objetivos.....	31
II. MÉTODO.....	33
2.1. Diseño de investigación.....	33
2.2. Variables, Operacionalización .....	33
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5. Métodos de análisis de datos .....	37
2.6. Aspectos éticos .....	38
III. RESULTADOS.....	39
IV. DISCUSIÓN .....	52
V. CONCLUSIONES .....	55
VI. RECOMENDACIONES .....	57
VII. REFERENCIAS.....	59

ANEXOS.....	62
-------------	----



## Índice de tablas

Tabla 1. Población .....	34
Tabla 2. Escala de medición variable gestión de seguridad y salud ocupacional .....	35
Tabla 3. Escala de medición de variable desempeño laboral .....	36
Tabla 4. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson .....	38
Tabla 5. Relación entre gestión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral .....	39
Tabla 6. Planificación .....	40
Tabla 7. Organización.....	41
Tabla 8. Dirección .....	42
Tabla 9. Control.....	43
Tabla 10. Gestión de la seguridad y salud ocupacional.....	44
Tabla 11. Habilidad del trabajo .....	45
Tabla 12. Metas y resultados .....	46
Tabla 13. Comportamiento.....	47
Tabla 14. Desempeño laboral .....	48
Tabla 15. Relación entre la dimensión planificación y desempeño laboral .....	49
Tabla 16. Relación entre la dimensión organización y desempeño laboral.....	50
Tabla 17. Relación entre la dimensión dirección y desempeño laboral .....	50
Tabla 18. Relación entre la dimensión control y desempeño laboral.....	51

## Índice de figuras

Figura 1. Planificación.....	40
Figura 2. Ejecución.....	42
Figura 3. Gestión de la seguridad y salud ocupacional. ....	44
Figura 4. Habilidad para el trabajo .....	45
Figura 5. Metas y resultados.....	46
Figura 6. Comportamiento.....	47
Figura 7. Desempeño laboral.....	48

## **RESUMEN**

La presente investigación titulada Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017, plantea como objetivo determinar la relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017, la cual tiene como muestra a 49 colaboradores, entre los cuales se encuentran docentes y personal administrativo. La investigación es de diseño correlacional, para la recolección de información se aplicó una encuesta para cada una de las variables, obteniendo así como resultados que la Gestión de la seguridad y salud ocupacional a modo descriptivo se observa que es inadecuada ya que así lo mencionaron el 55% de los colaboradores encuestados, asimismo el desempeño laboral, teniendo como resultado que se encuentra en un nivel medio, puesto que el 55% los colaboradores encuestados así lo manifestaron. Llegando a la conclusión que existe relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, ya que los resultados muestran que el coeficiente “r” de Pearson es igual a 0,733, lo cual demuestra la existencia de una correlación positiva media.

Palabras clave. Gestión de la seguridad y salud ocupacional, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled relationship between the management of the occupational safety and health and job performance of the workers of the Institute of Higher Education Technological Public Bellavista, year 2017, raises the question of how to determine the relationship between the management of the Occupational Safety and Health with the Job Performance of the workers of the Institute of Higher Education Technological Public Bellavista, year 2017, which has as a sample 49 collaborators, among whom are teachers and administrative staff. The investigation is correlational design, for the collection of information is a survey for each of the variables, as well as results that the management of the occupational safety and health as a descriptive note that it is inadequate as is 55% of the mentioned the co-respondents, also work performance, with the result that is at an average level, since the 55% partners surveyed so declared. Coming to the conclusion that there is a relationship between the management of the occupational safety and health and job performance, since the results show that the coefficient  $r$  of Pearson is equal to 0.733, which demonstrates the existence of a positive correlation.

**Key Words.** Management of occupational safety and health, work performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

La idea de trabajo y trabajador se ha desarrollado últimamente, gestionando la acción humana hacia la estima, el plan, la elección, la independencia y la participación, abandonando el origen del trabajador como último administrador, en intercambios y aptitudes tradicionales, mono-útiles y con empresas situadas en una zona de trabajo regular; y en este escenario los derechos inherentes a la función que desarrolla el trabajador dentro de la empresa ha ido tomando elementos como la seguridad, la higiene y salud ocupacional (Valle, 2012, p. 7).

En el ámbito mundial, la seguridad y el bienestar relacionados con las palabras establecen los derechos percibidos por la Organización Internacional del Trabajo - OIT, como lo expresó Ordoñez (2015), quien expresa que a nivel latinoamericano las naciones de la Organización de Estados Americanos - OEA han presentado como un componente de su trabajo promulga el privilegio de la seguridad y el bienestar en el trabajo "y en esa situación, la forma de vida de anticipación y bienestar se percibe como una característica de la forma de vida de las asociaciones destinadas a dar forma a las conexiones internas de sus individuos y el implicaciones a las que atribuyen en su ejecución laboral (Organización Universal del Trabajo, OIT, 2015, p. 56).

En el Perú con la dación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N ° 29783 y su Reglamento afirmado por el Decreto Supremo N ° 005-2012-TR, el Estado peruano ha percibido el privilegio de los trabajadores, en relación con el bienestar y el bienestar en la ejecución del trabajo, tanto en el círculo de organizaciones abiertas, y en el campo de las fundaciones estatales (Salcedo, 2000, p. 56).

Sin embargo, a pesar de haber transcurrido poco más de 15 años de la dación de dicha ley, su implementación en las empresas ha sido deficitaria, y en el campo de las instituciones públicas se hace mucho más evidente aún las carencias de su implementación.

Rafaghelli (2016) menciona que siendo el trabajador alguna parte de un marco, subsistema y redes de capacitación dentro del enfoque de trabajo y el trabajo en sí, sus actividades se elevan mucho más allá de la solidez de su trabajo, y esto se confirma

considerablemente más en la preparación de establecimientos, por ejemplo, el Tecnológico Superior Instituto Bellavista, donde los componentes reflexionados sobre la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional todavía están en un nivel inicial en su uso, lo que, por regla general, provoca una reducción en los ejecutivos y los punteros de ejecución de trabajo (p. 12).

En esta circunstancia única, esta exploración se centra en exhibir las conexiones entre el bienestar y la seguridad relacionados con las palabras de los ejecutivos y la ejecución del trabajo de los trabajadores en el Instituto Tecnológico Superior de Bellavista, para que, a partir de ello proponer un plan de mejora, tendiente a generar mejores resultados desde la gestión del potencial humano.

Puesto que al realizar la observación en la institución se pudo evidenciar que en el plantel, los docentes, la plana directiva y los estudiantes no conocen en su totalidad las medidas de seguridad que se deben tomar en cuenta al presentarse algún fenómeno natural o accidente, esto debido a que no se realizan capacitaciones con respecto a esos temas, tampoco se realizan simulacros o charlas que informen las acciones que se deben tener en cuenta al presentarse una situación de esas magnitudes, asimismo, los docentes consideran que el personal directivo no se preocupa por su salud, ya que al presentarse alguna enfermedad no muestran ningún tipo de interés, preocupación o consideración por su situación, por lo que en ocasiones tienen que llevar a cabo sus labores en esas condiciones.

Por lo que se realiza la presente investigación con el objetivo de encontrar la relación que existe entre las variables.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **A nivel internacional**

Lobo, K. (2016) en su investigación titulada: *Plan de la palabra relacionado con la seguridad y el bienestar del marco de la junta, en la organización Ingeniería y Servicios SARBOH SAS* (Tesis de posgrado), presentado en la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, Colombia, que tenía la intención de proponer una propuesta para actualizar un Trabajo Ocupacional Integrado Sistema de gestión de seguridad y salud, con 123 colaboradores y una investigación descriptiva, llegó a la conclusión que

según lo indicado por el resultado, la mejor deficiencia se muestra en la confirmación con un nivel de 3.57%, en cualquier caso, en la tasa de Planificación en relación con HACER que son bajos en un 20% y 23% secuencialmente, de todos modos se ve la ecualización entre ambos , considerando dar una pronta aplicación a la estructura exhibida y mantener una mejora constante y estar dentro de la promulgación en consistencia con el estándar universal (p. 58).

Pérez M, (2014) en su investigación titulada: *El clima organizacional y su efecto en la ejecución del trabajo de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial de Pichincha)*. (Tesis de pregrado), exhibida en la Universidad Central del Ecuador, el objetivo era elegir el impacto del ambiente aprobado en la ejecución de los trabajadores elaborados por los trabajadores del MIES (Dirección Provincial de Pichincha). El examen finalizó en la cantidad de ocupantes del Ministerio de Inclusión Económica y Social de la Dirección Provincial de Pichincha, el personal administrativo presupuestario, que está compuesto por 40 profesionales (35 hombres y 5 mujeres). La medida de la tasa adquirida en la evaluación analítica de la atmósfera jerárquica del MIES fue del 54,27%, lo que demuestra que la fundación tiene una calificación normal y es importante actualizar las actividades transitorias para avanzar en el lugar de trabajo actual. (p.150).

Sum, M. (2015) en su investigación titulada: *Inspiración y ejecución del trabajo (Estudio dirigido con el personal directivo de una organización de alimentación en la zona 1 de Quetzaltenango)*. (tesis de pregrado), exhibida en la Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Esto fue planeado para aumentar el efecto de la motivación en la ejecución de la mano de obra aprobada por la fuerza laboral aprobada en la asociación laboral de la Zona 1 de Quetzaltenango. La prueba fue indiscutible, tuvo un caso de 34 agentes de la facultad aprobada de la asociación laboral en la zona 1 de Quetzaltenango, la revisión se utilizó como instrumento, suponiendo que la motivación realizada en el personal administrativo de la asociación de sustento Zona 1 de Quetzaltenango, realiza prácticas de trabajo en su lugar de trabajo con un sentimiento tolerable, y se sienten satisfechos de obtener algún poder estimulante o recompensa por su extraordinaria ejecución de trabajo., además, los colegas reciben un cumplido de sus jefes cuando llevan a cabo su responsabilidad con precisión, lo que

provoca que tengan una excelente ejecución de trabajo para jugar sus ejercicios (p. 63).

### **A nivel Nacional**

Terán, I. S. (2012) en su investigación titulada: *Proposición para el uso de una palabra relacionada con el bienestar y la seguridad del marco de ejecutivos en una organización de preparación especializada para el negocio*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Eclesiástica del Perú. Perú. Con el objetivo de proponer la ejecución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en una organización de preparación especializada moderna, que tenga como ejemplo a 65 trabajadores, siendo un examen expresivo, presumen que permite la prosperidad de los representantes, del mismo modo limita los componentes de peligro permitiendo Mejor ejecución y eficiencia a través de la organización adecuada.

Vásquez, F. (2016) en su investigación titulada: *Uso de una palabra relacionada con el bienestar y la seguridad del marco ejecutivo en la empresa extraordinaria Olmos - Tinajones, Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional De Trujillo. Perú. Con el objetivo de ejecutar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que depende de la coherencia y la utilización de la Ley 29783, para anticipar los peligros de contratiempos e infecciones relacionadas con las palabras entre los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, la población estaba compuesta por 200 trabajadores inscritos en el Proyecto Especial Olmos - Tinajones en Lambayeque en el que razona que el uso de una palabra relacionada con el bienestar y la seguridad del marco ejecutivo se suma a la mejora constante de la asociación a través de la coordinación de la aversión en todos los diversos niveles nivelados del organización y utilización de aparatos y ejercicios de mejora..

Panta, L. (2015) en su investigación titulada: *Evaluación de la atmósfera jerárquica y su asociación con la ejecución del trabajo del personal escolar del consorcio instructivo dotado de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú. Con el objetivo de encontrar la conexión entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Plan Docente del Consorcio Educativo "TALENTOS". La población y la prueba fueron el equivalente, compuesto por todo el Plan de Enseñanza del Consorcio Educativo



"Habilidad" de la ciudad de Chiclayo, que suma 25 personas circuladas en las regiones de orientación (inicial y primaria). Se infiere que una atmósfera jerárquica suficiente se conecta desde la cadera con la ejecución del trabajo de los instructores. Los objetivos del establecimiento instructivo, el tratamiento del educador y el aprendizaje indispensable para los sustitutos son claros. El nivel de atmósfera autorizada, con respecto a la ejecución del trabajo del Consorcio de Educación del Talento es bajo ( $r = 0.117$ ) (p. 85).

### **A nivel local**

Herrera, G. (2016) en su investigación titulada: *La inteligencia emocional y su asociación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín, región de San Martín, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto. Perú. Para elegir cómo se relaciona la visión excitada con la ejecución de los trabajadores de la región regular de San Martín, zona de San Martín, 2016. La investigación fue de un tipo correlacional de estructura sin prueba, el instrumento fue el resumen, El modelo fue de 152 trabajadores del área normal de San Martín, organización 2016. Al elegir que existe una relación básica directa ( $r = 0.729$  \*\*;  $p < 0.00$ ) entre el aprendizaje enérgico y los trabajadores de ejecución de ocupación del distrito normal de San Martín; es decir, cuanto más notable sea la información entusiasta que fabrica el maestro, mejor será la ejecución de su movimiento dentro del Municipio (p. 97).

Perdomo, T. (2015) en su investigación: *Evaluación del clima laboral y su asociación con el desempeño de los empleados de la Municipalidad distrital de Morales 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Perú. El objetivo era evaluar el lugar de trabajo de los representantes de la Municipalidad del Distrito y conocer la relación que tiene con su presentación. Se utilizó una revisión que estaba conectada con los colegas, a fin de tener los datos vitales para el avance del examen, además se considera como un ejemplo de 14 socios. Al llegar a la resolución de que cuanto mejor sea el lugar de trabajo, más notable será la exposición, tolerando en este sentido la especulación planteada Hola "La conexión entre el lugar de trabajo y la presentación de la Municipalidad del Distrito de Morales 2015 es crítica (p.48).

Paredes, E. (2015) en su investigación titulada: *Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina Regional Nor Oriente San Martín INPE-2016*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. Su objetivo principal era conocer la conexión entre la iniciativa y la ejecución de la ocupación. Con un ejemplo de 30 compañeros de equipo, un estudio se utilizó adicionalmente como un instrumento, que se utilizó para recopilar información. Llegando a la resolución de que al hacer el coeficiente decisivo que equivalen a  $r^2$ , la relación al cuadrado de Pearson es 0,706 idéntica a la mitad, lo que implica que la administración impacta a la mitad en la ejecución del trabajo de los trabajadores en la Oficina Regional del Nordeste de San Martín INPE-2016 (p.46).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. La Seguridad y Salud Ocupacional**

Según, Ibáñez (2011) hizo referencia a esa palabra relacionada con el bienestar y la seguridad están conectados a la condición del lugar de trabajo. La idea alude a la calidad, la seguridad y el orden de la fundación, entre los diferentes componentes que influyen en la prosperidad y solidez del trabajador.

Chiavenato (2011), especifica que son factores que fabrican la condición física y social del trabajo y partes del contenido del trabajo, que trabajan en el bienestar del trabajador y que se identifican con los recursos académicos y las posibilidades imaginativas del tema.

Mondy (2010) hace referencia a que las actividades y las respuestas del especialista son el resultado de su lugar de trabajo, razón por la cual la organización debe brindar a sus trabajadores una maravillosa satisfacción personal en su entorno de trabajo, en las formas en que pueden hacer en su habilidad humana, el sentimiento de realización cuando desarrolla sus compromisos.

Fernández (2013). "Conjunto de actividades gerenciales planificadas para brindar bienestar y seguridad satisfactorios en el lugar de trabajo, según las leyes del tema" (p. 42).

Ibáñez (2011) hace referencia a eso: Los activos humanos incorporan ejercicios de asociación, inscripción y elección de la fuerza laboral. Además, se espera que otros

ejercicios paralelos garanticen la cercanía de estos estados de ánimo y capacidades en el poder de trabajo, para inspeccionar las condiciones de trabajo, se hace un aviso de la marcha con medidas: limpieza relacionada con las palabras, condiciones naturales, bienestar relacionado con las palabras (p.36).

### **La Higiene laboral**

Según, Ibáñez (2011), especifica que la limpieza relacionada con las palabras alude a la disposición de principios y técnicas que están planificadas para asegurar la rectitud física y mental del especialista, protegiéndolo de los peligros de bienestar innatos en las obligaciones de la actividad y el físico. Condición donde los realiza. . La limpieza relacionada con las palabras gira en torno a la conclusión y la acción contraria.

Se compone de los marcadores que lo acompañan: "El acuerdo resuelto alude al acuerdo de las administraciones de especialistas, así como los asistentes y ayudantes médicos, a tiempo completo o de bajo mantenimiento, dependiendo del tamaño de la organización" (Ibáñez, 2011, p. 276).

Chiavenato (2011) hizo referencia a que: "Los trabajadores necesitan consideración médica para garantizar su prosperidad y deben ser para crisis y tratamiento de emergencia". Estas oficinas deben incluir: pruebas terapéuticas de confirmación, atención de daños individuales provocada por enfermedades de expertos, tratamiento de emergencia, control y finalización de zonas desafortunadas, registros restaurativos suficientes, supervisión de limpieza y bienestar, asociaciones morales y agradables con los grupos de pacientes trabajadores, utilización de clínicas de buena clasificación, evaluaciones restaurativas ocasionales de auditoría y control, mediciones y actividades preventivas de estímulo y propensión, por ejemplo, fumar, estilo de vida estacionario, etc. (p. 277).

La acción contraria de los peligros para el bienestar, alude a los ejercicios de descubrimiento, conclusión y fin o disminución de los peligros ecológicos, para ser específicos: peligros sintéticos, daño, dermatitis mecánica, etc., peligros físicos: clamor, temperaturas escandalosas, radiación ionizante. y no ionizadores, peligros naturales, operadores orgánicos, microorganismos patógenos, etc. Beneficios adicionales

Según, Ibáñez (2011), demostraron que son administraciones que incorporan como característica de la especulación que la organización prescinde del bienestar del representante y la red que incorpora: Programa de información para mejorar las tendencias de vida y explicar la limpieza y los problemas médicos. Los gerentes, especialistas, asistentes médicos y profesionales amigos brindan informes a lo largo de su trabajo ordinario. Programa formal de entendimiento o esfuerzo conjunto con especialistas y establecimientos del vecindario para dar radiografía, recreación, lectura, etc. (p.270).

Según lo indicado por Ibáñez (2011) los estados naturales de trabajo, la limpieza relacionada con las palabras gestiona la reunión principal, es decir, los estados ecológicos de trabajo, a pesar de que no ignora totalmente las otras dos reuniones. Cuando hablamos de los estados naturales del trabajo, aludimos a las condiciones físicas que abarcan al representante mientras desarrollamos su capacidad. Entre sus marcadores tenemos: Condiciones ambientales, entre ellos tenemos la temperatura de iluminación y la conmoción ante la que se presenta el negocio, y así sucesivamente. Estados de tiempo, es el término de la jornada laboral, tiempo adicional, períodos de descanso, etc. Condiciones sociales: alude a asociaciones casuales, conexiones, estatus, etc.

La seguridad relacionada con el trabajo alude a la disposición de estimaciones especializadas instructivas terapéuticas y mentales utilizadas para evitar percances, ya sea eliminando condiciones ecológicas peligrosas o enseñando o persuadiendo a las personas sobre la ejecución de prácticas preventivas. La motivación detrás de la estabilidad profesional es mejorar la satisfacción personal de sus representantes ofreciéndoles condiciones de trabajo seguras. Entre ellos tenemos sus siguientes marcadores:

La estructura, son las razones principales de los percances en el trabajo, se considera equipo sin protección, hardware deficiente, estrategias peligrosas en máquinas o hardware, iluminación pobre o fuera de la base.

Ibáñez (2011) llamó la atención sobre que "las manifestaciones individuales, generalmente los representantes causan percances, pueden ser, cargas materiales, errores abrumadores, trabajar a velocidades peligrosas, uso excesivamente rápido o

excesivamente moderado, uso inapropiado de materiales, no utilizar técnicas seguras, ocupar, chance, run. y así sucesivamente "(pag.275).

Comunicación: la propaganda y las críticas sobre la estabilidad profesional ayudan a disminuir los actos de riesgo.

### **Evaluación de la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**

Fernández (2013), pensó en cuatro partes significativas de organización, asociación, demora y control, por lo que estas perspectivas se considerarán como medidas, que se exhiben debajo con sus marcadores separados:

**Planificación:** Según Fernández (2013) Para que una organización diseñe con precisión sus ejercicios, debe considerar los siguientes:

#### **Plan de seguridad y salud ocupacional elaborada**

Es imperativo estar preparado para una crisis o episodio con materiales peligrosos, para lo cual debe tener información completa de la idea de estos, para lo cual es importante enseñar y preparar a la fuerza laboral a cargo de enfrentar la crisis, y Es considerablemente importante progresivamente ensayar estas técnicas, por lo que la actividad ante un caso genuino es cada vez más viable (Fernández, 2013).

#### **Mapa de Riesgos en salud ocupacional identificados**

"Alude a cualquier instrumento instructivo de un tipo sorprendente, que permite comprender los elementos de peligro y los daños potenciales que pueden ocurrir en un entorno de trabajo determinado" (Fernández, 2013, p.23).

#### **Plan de seguridad y salud ocupacional con presupuesto asignado**

Los arreglos permiten prever la ejecución física del movimiento para exigir los activos vitales en el momento perfecto, y el que en su mayor parte muestra las mejores insuficiencias en los trabajos de desarrollo, el propósito principal detrás de los aplazamientos repetitivos del equivalente (Fernández, 2013).

#### **Comité de seguridad y salud ocupacional constituida**

La motivación detrás de este panel es educar a los resultados con respecto al Programa de seguridad y las listas adquiridas durante el período, y además

comprender el tratamiento de los peligros particulares de cada empresa (Fernández, 2013).

### **Comité de seguridad y salud ocupacional capacitada**

El Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo significa promover la prosperidad y el bienestar en el trabajo, facilitar y evaluar la coherencia con las disposiciones del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y las normas nacionales, promoviendo la prosperidad relacionada con las palabras. (Fernández, 2013).

**Organización**, en la cual el personal atento debe garantizar que los ejercicios y las personas que realizan estas actividades deben ajustarse (Fernández, 2013).

Se toman en cuenta los siguientes indicadores:

### **Reglamento**

Todos los establecimientos deben tener una directriz razonable y exacta, que debe ser accesible para todas las personas de la asociación, con el objetivo de que conozcan cada estándar existente, y de esta manera lograr tales medidas.

### **Normas y leyes**

Estos deben mostrarse a cada uno de los trabajadores, para proteger su respetabilidad física, por lo que deben ser acordados por cada una de las personas que se encuentran dentro de una zona de trabajo similar.

### **Comunicación e integración**

Las deficiencias, los peligros y las amenazas que existen dentro de una región de trabajo deben transmitirse, con la razón de que la orden los considera, además, esto debe hacer que cada uno de los colegas sea miembro de los esfuerzos de seguridad, convirtiéndolo en una cultura dentro de la asociación.

**Dirección**, en la cual el personal atento debería estar a cargo de completar los ejercicios dentro de la organización (Fernández, 2013).

Esta medida incorpora los componentes que la acompañan: Bienestar laboral y necesidades de ejecución de seguridad con planes de gastos.

Gestiona las solicitudes que se realizan para que todos los esfuerzos de seguridad concebibles se acuerden constantemente, a pesar de designar un límite de gasto en el que se distribuyen los activos para completar dicha ejecución.

El bienestar y la seguridad relacionados con la palabra fueron los marcadores de la junta.

Es el nivel de consistencia con los indicadores lo que ayuda a medir cómo se brinda seguridad y cómo se garantiza a los trabajadores ayudándoles a administrar su prosperidad.

Simulacros de seguridad laboral elaborados.

Esta actividad se completa en una situación genuina o en su no aparición, se construye una situación comparable con el objetivo de que imite las condiciones definidas bajo las cuales se desea evaluar la viabilidad de la exposición por parte del profesorado que va al evento y la crisis durante la mejora del equivalente. Fundamentalmente, esta capacitación trata de cuantificar las habilidades, la información, las respuestas y los criterios de ejecución del personal responsable de ir a la crisis.

Atenciones de salud ocupacional oportuna

Alude a la consideración que se encarga de enviarles el establecimiento donde un especialista da sus administraciones.

**Control**, en esta medición, se completan ejercicios para gestionar si los objetivos u objetivos se están cumpliendo de manera competente. Además, confirman si los socios satisfacen sus capacidades y los objetivos. (Fernández, 2013).

Tiene como indicadores a los siguientes:

### **Verificación del cumplimiento de las medidas de seguridad**

Las confirmaciones de región por territorio se realizan sobre los esfuerzos de seguridad que se han considerado y aquellos que no son, de manera similar, los informes realizados sobre lo que se está viendo en materia de seguridad se verifican para verlos más tarde cuando se toma una decisión.

### **Evaluación de los riesgos.**

Se realiza una evaluación en las zonas de trabajo, para reconocer los peligros actuales, tomar medidas restaurativas de manera oportuna.

### **Investigación de los incidentes.**

Se investiga la fuente de los problemas, para abordar y tomar evaluaciones que evitan que sucedan poco a poco.

## **1.3.2. El Desempeño laboral**

Ecured M, (2017) menciona que es el interés laboral, asimismo, Mondy (2010) señala que el desempeño laboral:

Son actividades y prácticas vistas en los colegas que son llamativas para los destinos de la asociación. Esto puede estimarse en cuanto a las instancias básicas de cada colega y su grado de compromiso con la asociación, el método de ocasiones básicas se centra en evaluar el análisis de conducta o la documentación que reconoce la ejecución de trabajo convincente o inadecuada del compañero de equipo (p.174).

La actividad comunicada por el colega para hacer las capacidades fundamentales y los mandados requeridos por su situación en el entorno laboral particular de la actividad, lo que le permite exhibir su capacidad. Además, alude a lo que realmente hace el asociado y no solo a lo que se da cuenta de cómo hacer, de esta manera, los puntos de vista, por ejemplo, las aptitudes, la conducción del control y las características individuales que se requieren en la exhibición de Las ocupaciones específicas son básicas o cobran, en este sentido, la capacidad mostrada (Mondy, 2010).



Baguer (2011) hizo referencia a eso: de acuerdo con la asociación, el movimiento, la cultura y su extensión, se tomarán medidas para evaluar el lugar de trabajo o la atmósfera. Las condiciones para un lugar de trabajo decente son importantes y se evalúan dependiendo de las medidas que lo acompañan: cumplimiento del trabajo, condiciones de trabajo, reconocimiento y avances, estructura suficiente de la asociación, calidad de la administración, designación del trabajo y preparación. (pag.10)

Cumplimiento en el entorno laboral. Para Baguer (2011), hace referencia a que numerosos socios aceptan que esta actividad no es para ellos. A través de los estudios, se da cuenta de que un alto nivel de representantes no trabaja en el puesto que se relacionaría según su disposición y deseo. Las razones por las que un representante podría estar decepcionado de su actividad podrían ser:

- El grado de instrucción: según lo indicado por el creador, él dice que si el compañero de equipo tiene las cosas correctas requeridas por la organización para el puesto, esto contemplará el grado de aprendizaje, especializaciones, experiencia, entre otros.
- Las condiciones ecológicas, este puntero evalúa las condiciones en las que trabaja el cómplice, pensaremos en las condiciones antagónicas, por ejemplo, alboroto, polvo, calor, frío, ausencia de seguridad, falta de consistencia.
- Ajuste laboral, a través de este marcador, necesitamos evaluar si existe la posibilidad de que trabaje junto con sus sistemas, aptitudes y capacidades, en caso de que ajuste y adapte rápidamente las capacidades y ejercicios que se realizan.

Baguer (2011), trata sobre las situaciones de trabajo, que cada individuo espera obtener un trato decente de la asociación, independientemente de si son sus jefes inmediatos y sus colaboradores. En su conjunto, necesitamos trabajar en una situación decente, limpia, éticamente excelente, sin disputas, sin gritos ni inquietud perpetua, donde se tengan en cuenta los pensamientos del individuo. Hace referencia a que es un elemento inspirador que la asociación y los colegas enfatizan sobre los problemas individuales del compañero de equipo. Considera el acompañamiento:

**El Buen trato:** Según el autor, hace referencia a que el individuo, a quien exponen juntos, siempre quiere recibir un trato cálido y acogedor entre ellos y por la cadena de mando de dicha asociación, sus supervisores inmediatos y sus colaboradores..

**El ambiente laboral:** Las personas buscan trabajar en excelentes condiciones de trabajo, éticamente grandiosas, sin peleas, sin gritos o inquietantes para siempre, donde se consideran los pensamientos del individuo.

La camaradería es también una parte inspiradora que la asociación y los colegas enfatizan sobre los problemas de la pareja.

Bienestar y bienestar relacionado con la palabra, es significativo para el avance ordinario del trabajo que el trabajador tenga una condición decente y una sensación de seguridad y cumplimiento en su actividad, esa es la razón por la cual se considera el espacio de trabajo, la iluminación, el calentamiento, el enfriamiento y la utilización de componentes destructivos para el bienestar, por ejemplo, conmoción irritante, vapor, gases, polvo, etc.

### **El reconocimiento y promoción**

Según, Baguer (2011), Hace referencia a que cualquiera salta ante la posibilidad de ser percibido por el trabajo que hace. Hay formas y métodos para percibir el trabajo sin efectivo y efectivo. Los cuales se evalúan dependiendo de las condiciones que lo acompañan:

Reconocimiento de su trabajo: los empleados necesitan que sus esfuerzos se perciban, ya sea de varias maneras, con fuerzas motivadoras o con el aumento de su posición.

En el ascenso, los individuos anticipan que la asociación debe conquistar su prueba experta, tanto en el campo del aprendizaje como en el avance dentro de la asociación.

### **La estructura adecuada de la organización**

Baguer (2011), Hizo referencia a que es esencial considerar la dispersión de la cual se forma una asociación. Esto se evalúa en los marcadores adjuntos:

Gráfico de asociación, cada asociación debe tener un esquema de asociación de nivel satisfactorio.

La estrategia autorizada, los estándares y las técnicas deben existir en la asociación, sin embargo, la adaptabilidad debe ganar cuando se ajusta, las intercesiones deben ser sensatas.

La naturaleza del Liderazgo y su puntero de iniciativa, el grupo de varios niveles de la asociación debe transmitir entusiasmo y hacer grandes conexiones en el trabajo, con confiabilidad, consideración, confiabilidad y confiabilidad. Necesitan utilizar análisis útiles y hacer hincapié en el bienestar de los socios. Se estima que este marcador depende del intercambio entre los socios y el individuo responsable de la asociación, en este sentido se generaría confianza, en caso de que esté preocupado por la satisfacción de los objetivos de sus colegas de la zona, y así sucesivamente.

La asignación de trabajo para Baguer (2011) hace referencia a eso: el gráfico de asociación par alentará el nombramiento de deberes. Esto potencia el impulso del compañero de equipo que se pone en peligro y puede hacer frente a su propio trabajo, que es vital para lograr los objetivos. El trabajador debe ser expansivo y permitir un liderazgo básico. Un socio debe tener en su actividad la mayor oportunidad concebible, que se evalúa con el puntero que lo acompaña: la comisión de ejercicios, en el grado de grupos de trabajo, divisiones y asociación (pag. 18).

La preparación para Baguer (2011) hace referencia a que una de las variables más estimulantes para los trabajadores es su profesión experta, por lo que anticipan que la asociación debería hacer hincapié en eso. La preparación se evalúa con los marcadores adjuntos:

Al preparar programas, la asociación es la proporción de sus resultados concebibles que debe tener para preparar programas para sus trabajadores. Con los programas de arreglos es posible profesionalizar a los cómplices y reforzar el capital académico. El socio sigue siendo el activo esencial de la afiliación, más allá de las estrategias materiales.

Werther (2010) señala que: la ejecución del trabajo es una evaluación de cómo se desempeña un individuo durante la ejecución de su trabajo y su potencial de avance. Esto permite la creación de planes de progresión individuales, ya que reconoce claramente las regiones donde el socio o la reunión necesita crear y endurecer. Es esencial considerar la estrategia sistematizada de 360 °, ya que a través de esta obtendrá conclusiones de varios individuos con respecto a la exhibición de un asociado específico, de una división o de una asociación completa (pág. 49).

### **Evaluación del desempeño laboral**

Werther (2010) para la evaluación se consideró las dimensiones:

- a. Habilidades en el trabajo: Según Werther (2010), esta medida se describe por la información y las habilidades en el liderazgo básico que el socio tiene con respecto a su trabajo, lo que demuestra la eficacia que tiene. Además, es la capacidad de lidiar con sus sistemas de trabajo y tener la opción de lograrlo, para eso necesita personas preparadas para construir un gran trabajo. Dentro de esta medida están los acompañantes:
  - Conocimientos de trabajo: Según Werther (2010), el asociado debe tener el importante aprendizaje de las capacidades que está practicando dentro de la organización, a fin de tener la opción de desempeñarse de manera competente. Todos los sistemas de los ejercicios a realizar deben ser conocidos por él, para evitar cualquier confusión o conflicto. El asociado debe comprender y comprender los estándares, ideas, métodos, etc., importantes para cumplir con las obligaciones del puesto.
  - Habilidades en la toma de decisiones: Como lo muestra Werther (2010), el compañero de equipo debe tener el límite y la capacidad para decidirse por una elección competente para lograr los destinos que busca la fundación. Esa es la razón por la cual el compañero de equipo debe tener la seguridad, agilidad y seguridad al decidir.
- b. Metas y resultados: Werther (2010) Llamó la atención sobre que los brillantes resultados de los resultados y una afiliación convincente que los socios pueden tener en relación con su trabajo diario, es posible lograr la

coherencia con los destinos y resultados que el establecimiento significa obtener.

- Orientaciones de resultados: Según Werther (2010) Para lograr los resultados, el colega debe terminar su trabajo de manera conveniente, cumplir con las organizaciones que se han concedido y desarrollar un volumen de trabajo adecuado.
- Organización: Werther (2010) especifica que el compañero de equipo debe clasificar y planificar sus ejercicios, utilizando los marcadores y aparatos vitales, haciendo hincapié en llegar a los objetivos.
- Calidad de trabajo: Realizar un trabajo de calidad es proporcionar una documentación metódica cuando se requiere, y también supera los requisitos previos necesarios para lograr un elemento o resultado superior, al igual que evaluar la precisión, la realidad, la lucidez y la facilidad en los recados dotados.

c. Comportamiento: Werther (2010) demuestra que la conducta del colega debe ser satisfactoria para el mejor funcionamiento posible de los ejercicios y para lograr una conexión decente entre los compañeros de equipo y los clientes. Se debe considerar la cooperación, la inspiración, las conexiones relacionales, los deberes, la actividad.

- Trabajo en equipo: Werther (2010) señaló que el asociado demuestra la capacidad de unirse al grupo. Está efectivamente relacionado con los destinos del grupo, al igual que con la capacidad de avanzar en la cooperación.
- Motivación: Werther (2010) Es la capacidad de tratar con el personal en control y lograr su inversión y colaboración en los destinos de la zona, impulsar al personal.
- Relaciones interpersonales: Werther (2010) Es respetuoso con los suplentes y los suplentes que van a los lugares de trabajo de la organización, al igual que los cortes con sus socios, evitando enfrentamientos dentro del grupo. Este indicador favorece a los demás de manera amigable, independientemente de su raza, religión, lugar de nacimiento nacional, sexo, edad o incapacidad.

- Iniciativa: Werther (2010). Llama la atención sobre que el colega debe expresar y demostrar sus nuevos planes para mejorar los procedimientos. Es moderado para cambiar. Se prevé problemas. Tiene una capacidad increíble para ocuparse de los problemas. Actúa sin la necesidad de hacerle saber. Tiene éxito al enfrentar circunstancias y problemas extraños. Tiene nuevos sentimientos, comienza la actividad y muestra creatividad al gestionar y gestionar las circunstancias laborales. Puede trabajar libremente.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la conexión entre la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Público de Educación Superior Tecnológica Bellavista, 2017?

##### **Problemas específicos**

¿Cómo es la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017?

¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017?

¿Qué relación existe entre las dimensiones de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Justificación por conveniencia**

Da a conocer la realidad de la institución objeto de estudio, con la finalidad de adoptar correctas medidas para la toma de decisiones.

##### **Justificación relevancia social**

Permitió a la población tener un conocimiento acerca de la realidad de la institución objeto de estudio así mismo plantear o identificar problemas para una pronta solución mediante estrategias.

### **Justificación valor teórica**

Para el desarrollo de la investigación se consideró teorías ya existentes, las cuales guardan relación con las variables que son objeto estudio, por lo que se tomó en cuenta la teoría de Fernández (2013) para la gestión de seguridad y salud ocupacional, asimismo para el desempeño laboral se consideró la teoría de Werther (2010)

### **Justificación implicancia práctica**

La investigación permitió hacer uso de diferentes mecanismos o herramientas para la solución de los problemas, asimismo ayudará a la institución a plantear nuevas medidas para mejorar la gestión de la seguridad y salud ocupacional con el propósito de incrementar el desempeño laboral.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

H1: Existe relación directa entre Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.

### **Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017, es adecuada.

H<sub>2</sub>: El nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017, es alto.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar si existe relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.

### **Objetivos específicos**

Determinar la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.

Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.



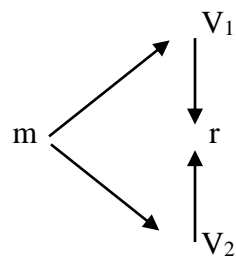
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

En vista de lo que indicaron Hernández y otros (2004), nuestro examen fue correlacional, ya que este tipo de configuración se muestra como una marca registrada que, para decidir la legitimidad de la teoría, depende de reconocer el nivel de causa: impacto de la conexión entre los factores investigados, y para el presente caso el objetivo es decidir la conexión entre la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y la ejecución del trabajo de los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior Bellavista.

En función de lo especificado, nuestra investigación tiene el siguiente diseño:

Dónde:



Donde:

V1 = Gestión de seguridad y salud ocupacional

V2 = Desempeño laboral

m = Muestra

r = Relación

### 2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Variable 2: Desempeño laboral

*Cuadro 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional*

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional</b>	Se planean muchas actividades autorizadas para brindar un bienestar y seguridad satisfactorios en el lugar de trabajo, de acuerdo con las leyes del tema (Fernández, 2013)	Fernández (2013) piensa en cuatro partes importantes de organización, asociación, orientación y control, que se demuestran a continuación.	<b>Planificación</b>	Plan de bienestar y seguridad relacionado con Word organizado Guía de riesgos de salud ocupacional identificados Plan de bienestar y seguridad relacionado con Word con plan de gastos repartidos Comité de Salud y Seguridad relacionado con Word establecido	<b>Ordinal</b>
			<b>Dirección</b>	Comité de Salud y Seguridad relacionado con Word preparado Guía Pautas y leyes	
			<b>Control</b>	Correspondencia y unión Conocimiento de trabajo Habilidad en la toma de decisiones resultados de orientación	
<b>Desempeño Laboral</b>	La evaluación de la ejecución de la ocupación es una valoración ordenada de cómo un individuo se desempeña en un puesto y su potencial de avance. (Werther, 2010).	Determinación de los indicadores de eficiencias y la calidad del trabajo ejecutado en el IESTP Bellavista medido a partir de la ficha de encuesta	Habilidades de trabajo	Asociación Calidad de trabajo Cooperación	<b>Ordinal</b>
			Metas y resultados		

### 2.3. Población y muestra

#### Población

La población en la presente investigación estuvo conformada por los docentes y administrativos del instituto en mención, planteados en la tabla siguiente:

**Tabla 1.**

*Población*

<b>Detalle</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Docentes	28	57.1%
Administrativos	21	42.9
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Estadística de IESTP Bellavista, año 2017

## Muestra

Al ser una población reducida la muestra se integra por la totalidad de los mismos, es decir 49 colaboradores entre docentes y administrativos del Instituto Superior Tecnológico Público de Bellavista.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

#### Técnicas e instrumentos

Técnicas: La descripción general se incorporó a las metodologías de estimación utilizadas para evaluar la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y el discernimiento para evaluar la introducción de trabajadores.

Instrumentos: El instrumento que se ha utilizado en la presente investigación fue la encuesta y la gestión de la evaluación, ya que se expuso una progresión de las cosas en relación con los factores.

Para evaluar el grado de uso de los deberes de la junta, se utilizó una hoja de percepción para verificar el avance detallado por la aplicación Excel y por los trabajadores y ejecutivos que hablaban.

Para la palabra bienestar y seguridad relacionados con la variable de la junta, se estableció una encuesta como un instrumento para la acumulación que constaba de 30 consultas y se consideró la escala de estimación adjunta para completar la mejora de la exploración.:

**Tabla 2**

*Escala de medición variable gestión de seguridad y salud ocupacional*

Escala de medición instrumento		Escala de medición variable	Desde	Hasta
Nunca	=	Inadecuado	30	69
Casi nunca	=	Regular	70	109
A veces	=	Adecuado	110	150
Casi siempre				
Siempre				

**Fuente:** elaboración propia

De manera similar, para la variable de ejecución del trabajo, se estableció una encuesta como instrumento para la reunión que constaba de 26 consultas, se consideró la escala correspondiente de medición para realizar el desarrollo de la investigación:

**Tabla 3**

*Escala de medición de variable desempeño laboral*

Escala de medición instrumento		Escala de medición variable	Desde	Hasta
Nunca	=	Bajo	26	60
Casi nunca	=	Medio	61	95
A veces	=	Alto	96	130
Casi siempre	=			
Siempre	=			

*Fuente:* elaboración propia

## **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

### **Validación**

Para examinar el nivel de utilización de las obligaciones de la junta, se utilizó una hoja de reconocimiento para verificar el avance punto por punto por la aplicación Excel y por los trabajadores y funcionarios que hablaron.

Para la palabra bienestar y bienestar identificada con la variable de la junta, se estableció una revisión como instrumento para la recopilación que comprendía 30 entrevistas y se consideró que la escala de estimación adjunta terminaba la mejora de la investigación.

### **Confiabilidad**

Los instrumentos fueron confiables bajo el uso subyacente de un estudio; a partir de ese momento, la prueba alfa de cronbach se conectará para decidir el grado de calidad inquebrantable del instrumento.

Para medir la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach a partir del uso de la ecuación adjunta:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Después de reunir la información esencial para la investigación de los dos factores a través de los instrumentos, los dos instrumentos tenían una escala ordinal, llegando a ser sólidos para continuar con el avance al preparar dicha información utilizando los instrumentos que utilizan proyectos medibles, por ejemplo, SPSS V22, Excel, que de esta manera introdujo los resultados a través de tablas y figuras para una comprensión superior.

Para desarrollar el nivel de metodología y la relación de los factores, se utilizó el coeficiente de conexión de Pearson utilizando la ecuación adjunta:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

En ese punto se resuelven las especulaciones fácticas:

Hipótesis de hecho:

H<sub>0</sub>: r = 0 No existe una conexión inmediata entre la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Público de Educación Superior Tecnológica Bellavista, 2017.

H<sub>0</sub>: r ≠ 0 Existe una conexión inmediata entre la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Público de Educación Superior Tecnológica Bellavista, 2017.

Dónde:

r: Es el nivel de conexión que existe entre el bienestar y la seguridad relacionados con las palabras de los ejecutivos y la ejecución del trabajo de los trabajadores del Instituto Público de Educación Superior Tecnológica Bellavista, 2017.

Además, se investigó el coeficiente de relación de Pearson, utilizando los niveles de vasos sanguíneos que lo acompañan:

**Tabla 4**

*Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson*

<b>Valor de i</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,75 a -0,89	Correlación negativa considerable
-0,5 a -0,74	Correlación negativa media
-0,25 a -0,49	Correlación negativa débil
0	Correlación nula
0,10 a 0,24	Correlación positiva muy débil
0,25 a 0,49	Correlación positiva débil
0,50 a 0,74	Correlación positiva media
0,75 a 0,89	Correlación positiva considerable
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

*Fuente:* Valderrama (2016)

## 2.6. Aspectos éticos

En cuanto a los datos obtenidos con la recolección de datos, estos no fueron manipulados y solo se hará uso para los fines de la investigación correspondiente.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Relación entre gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en el Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.

**Tabla 5**

*Relación entre gestión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral*

		Gestión de seguridad y salud ocupacional	Desempeño laboral
Gestión de seguridad y salud ocupacional	Correlación de Pearson	1	.733**
	Sig. (unilateral)		.000
	N	49	49
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.733**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	49	49

**Fuente:** Resultados de SPSS21

#### **Interpretación:**

Como se puede encontrar en la Tabla 5, la conexión entre el bienestar relacionado con las palabras y la seguridad de los ejecutivos y la ejecución del trabajo (los factores investigados) exhibe la presencia de una gran relación con el argumento de que la P estima (Sig. (Unilateral)) es  $< 0.05$  es decir "0.000; de manera similar se ve que el coeficiente" r "de Pearson es equivalente a 0.733, lo que nos demuestra la presencia de una conexión positiva normal.

Coeficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r = (0,733)$$

$$r = 0.5372890$$

$$r = 53,73\%$$

#### **Interpretación**

En el cálculo del coeficiente determinante, la variable Gestión de la seguridad y salud ocupacional tiene un 53,73% de relación con la variable desempeño laboral, eso indica que el desempeño laboral del Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista se ve afectada por las deficiencias que existen en la gestión de la seguridad y salud ocupacional.

### 3.2. Gestión de seguridad y salud ocupacional del Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.

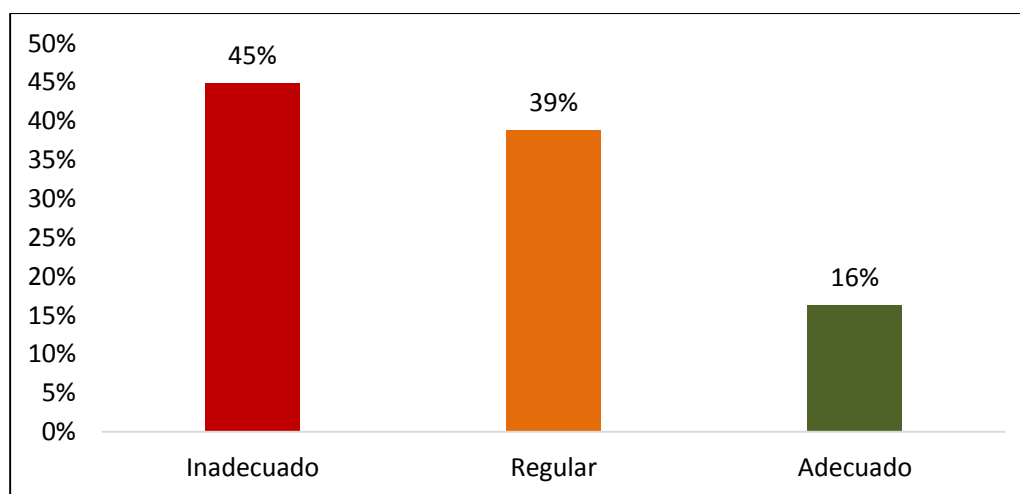
Para el avance del objetivo, la investigación de la opinión de los trabajadores sobre la palabra bienestar y seguridad relacionados con los ejecutivos que se crea en el Instituto Tecnológico Público de Bellavista se realizó en función de las mediciones para tener una comprensión superior, en relación con este presente. las tablas y figuras que lo acompañan:

**Tabla 6.**

*Planificación*

Escala	Frecuencia	%
Inadecuado	22	45%
Regular	19	39%
Adecuado	8	16%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Tabulación de datos – Ver tabla (2) Escala de medición



**Figura 1.** *Planificación.*

*Fuente:* Escala desarrollada por medio de encuesta

#### **Interpretación:**

Según la tabla y la figura, en cuanto a la medición principal, demostraron que organizar en la administración del bienestar y la ejecución relacionados con las palabras en el Instituto Superior Tecnológico Público de Bellavista, el 45%



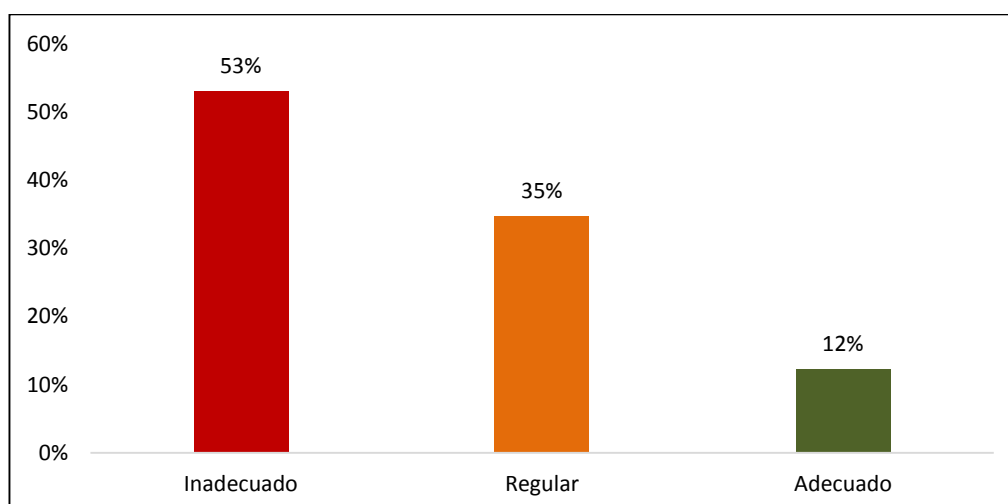
mencionó que está en un nivel incorrecto, el 39% mostraron que está en un nivel estándar y el 16% dijo que está en un nivel satisfactorio.

**Tabla 7**

*Organización*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Inadecuado	26	53%
Regular	17	35%
Adecuado	6	12%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia



**Figura 2.** *Organización.*

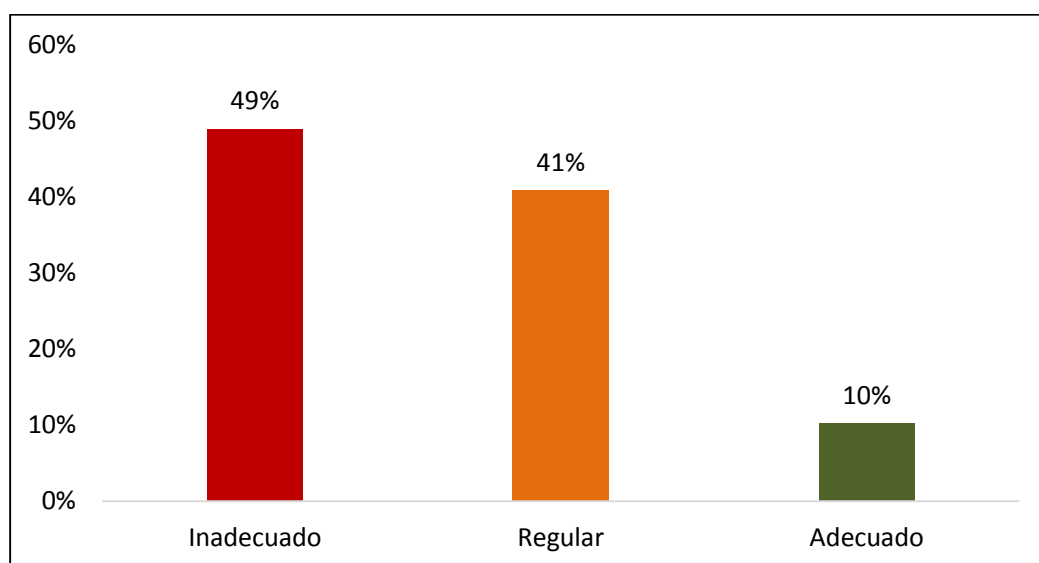
*Fuente:* cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior tecnológico bellavista

### **Interpretación:**

Según la tabla y la figura, en cuanto a los resultados adquiridos, mostraron que la asociación en la administración del bienestar y la ejecución relacionados con las palabras en el Instituto Superior Tecnológico Público de Bellavista, el 53% hizo referencia a que está en un nivel incorrecto, el 35% demostró que está en un nivel ordinario y el 12% expresó que está en un nivel adecuado.

**Tabla 8***Dirección*

Escala	Frecuencia	%
Inadecuado	24	49%
Regular	20	41%
Adecuado	5	10%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Tabulación de datos**Figura 3. Dirección***Fuente:* Tabla 8**Interpretación:**

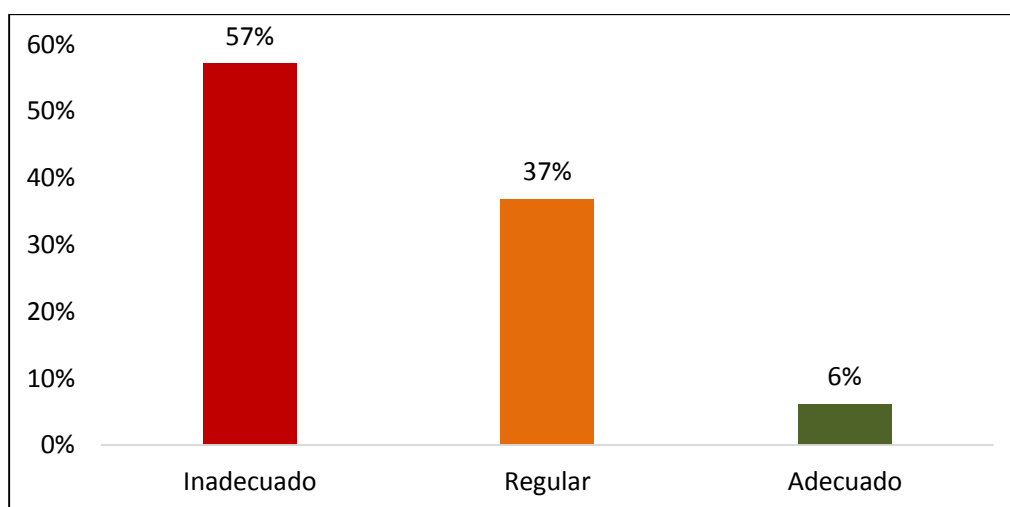
Como se indica en la tabla y la figura, en relación con la medición posterior, mostraron que la administración en palabras relacionada con el bienestar y la ejecución en el Instituto Superior Tecnológico Público de Bellavista, el 49% hizo referencia a que está en un nivel inadecuado, el 41% demostraron que está en un nivel habitual y el 10% dijo que está en un nivel satisfactorio.

**Tabla 9**

*Control*

Escala	Frecuencia	%
Inadecuado	28	57%
Regular	18	37%
Adecuado	3	6%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de datos



**Figura 4.** *Control*

**Fuente:** cuestionario aplicado a los trabajadores

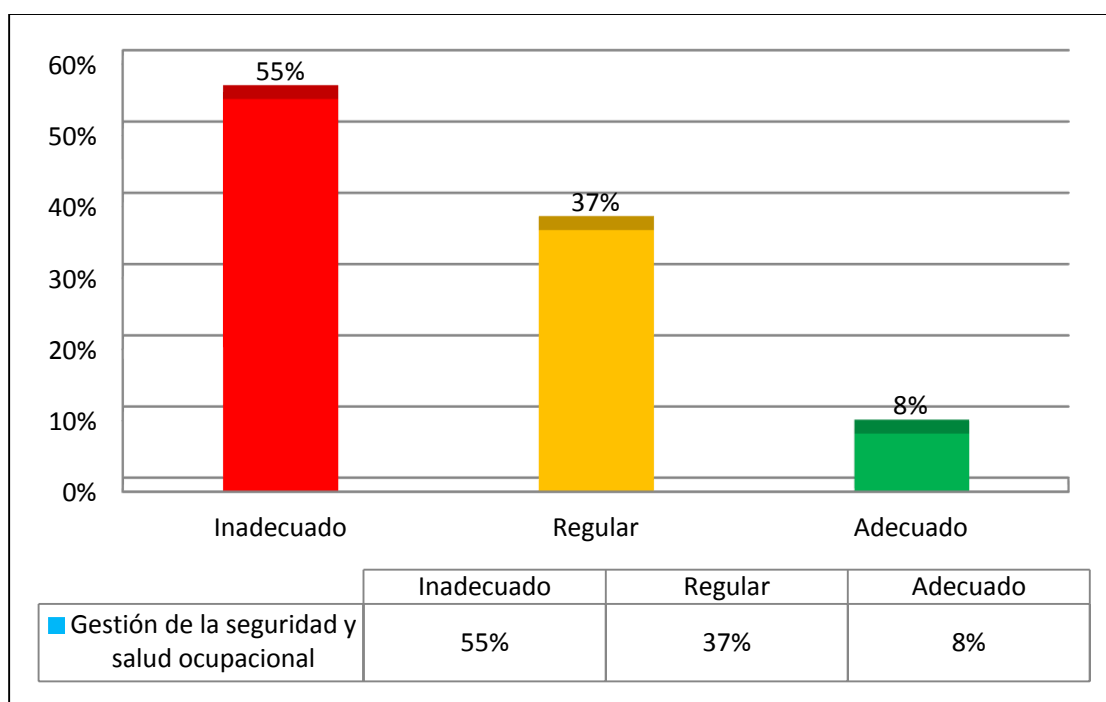
### **Interpretación:**

Según la tabla y la figura, con respecto a los resultados adquiridos, demostraron que el control en la administración del bienestar y la ejecución relacionados con las palabras en el Instituto Superior Tecnológico Público de Bellavista, el 57% mencionó que está en un nivel indecoroso, el 37% mostró que está en un nivel habitual y el 6% dijo que está en un nivel adecuado.

A raíz de conocer y mostrar los resultados obtenidos a través de la utilización de los estudios, el resultado obtenido se muestra de manera general a través de la tabla y la figura adjuntas.:

**Tabla 10***Gestión de la seguridad y salud ocupacional*

Escala	Frecuencia	%
Inadecuado	27	55%
Regular	18	37%
Adecuado	4	8%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de datos- ver tabla (2) Escala de medición**Figura 5.** *Gestión de la seguridad y salud ocupacional.* **Fuente:** Tabulación de datos**Interpretación:**

Según la tabla 5 y la figura 3, en cuanto a la palabra variable relacionada con el bienestar y la seguridad de los ejecutivos del Instituto Superior Tecnológico Público de Bellavista, los resultados muestran que está en un nivel indecoroso, ya que con el uso del estudio en 49 compañeros de equipo del fundación, el 55% de ellos hizo referencia a que dicha administración es insuficiente, el 37% demostró que está en un nivel habitual y el 8% dijo que es satisfactoria, demuestran que las actividades y ejercicios que se completan para evitar

contratiempos y proteger la honestidad de los trabajadores No están creciendo productivamente.

### 3.3. Desempeño laboral en el Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.

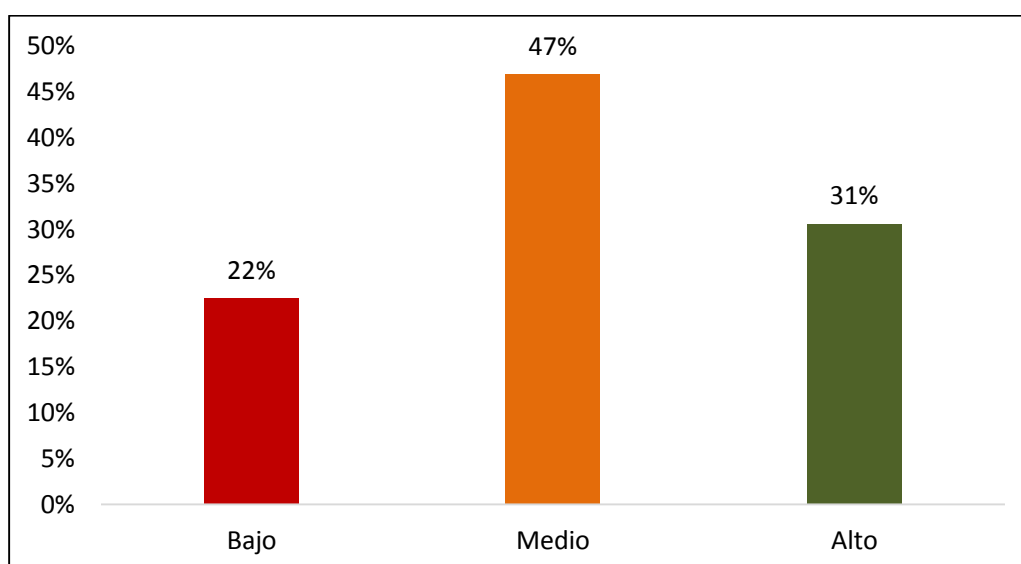
De igual forma, para el desarrollo de este objetivo se efectuó el análisis de la percepción de los trabajadores acerca del desempeño laboral que tiene el Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista en base a las dimensiones para tener un mejor entendimiento, en relación a ello se presenta las siguientes tablas y figuras:

**Tabla 11.**

*Habilidad del trabajo*

Escala	Frecuencia	%
Bajo	11	22%
Medio	23	47%
Alto	15	31%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de datos- Ver tabla (3) Escala de medición



**Figura 6.** *Habilidad para el trabajo*

**Fuente:** tabla 11.

### Interpretación:

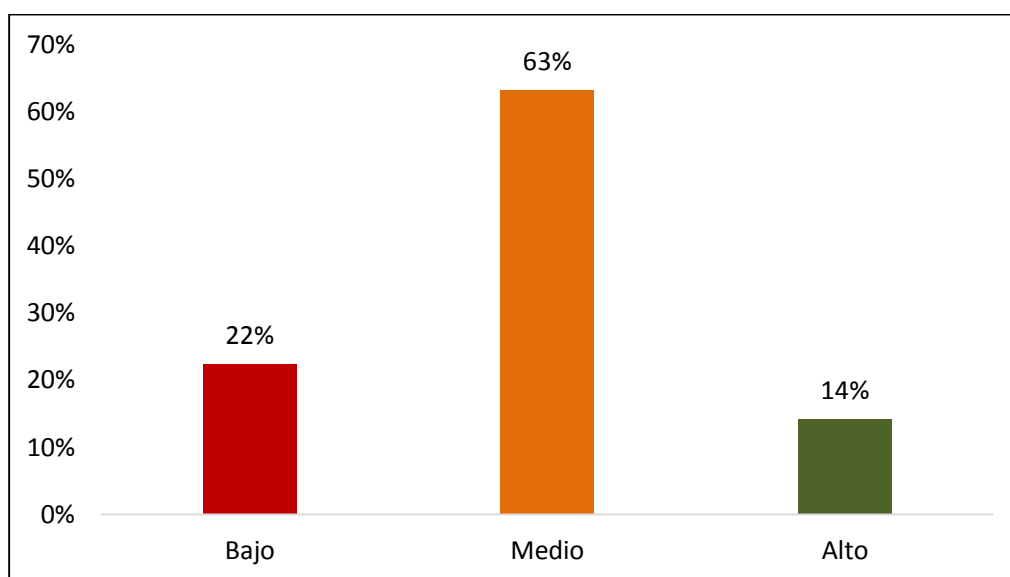
Según la tabla y figura mostradas anteriormente, nos indican que el 22% de los trabajadores encuestados señalaron que las habilidades para el trabajo se están desarrollando en un nivel Bajo, el 47% manifiestan que se encuentran en un nivel medio, por otro lado, un 31% manifestaron que el nivel es alto.

**Tabla 12.**

*Metas y resultados*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	11	22%
Medio	31	63%
Alto	7	14%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de datos



**Figura 7. Metas y resultado**

**Fuente:** cuestionario aplicado a los trabajadores

### Interpretación:

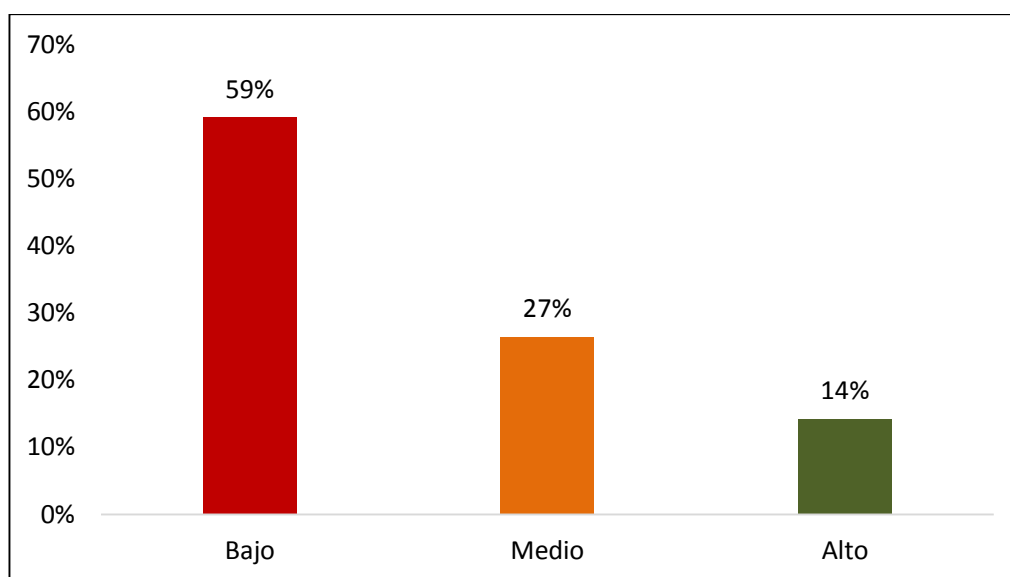
Según la tabla y figura mostradas anteriormente, nos indican que el 22% de los trabajadores encuestados señalaron que las metas y los resultados que la institución se plantea se vienen desarrollando en un nivel Bajo, el 63% manifiestan que se encuentran en un nivel medio, por otro lado, un 14% manifestaron que el nivel es alto.

**Tabla 13**

*Comportamiento*

Escala	Frecuencia	%
Bajo	29	59%
Medio	13	27%
Alto	7	14%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Tabulación de datos



**Figura 8. Comportamiento.**

**Fuente:** cuestionario aplicado a los trabajadores

**Interpretación:**

Según la tabla y figura mostradas anteriormente, nos indican que el 59% de los trabajadores encuestados señalaron que el comportamiento de los mismos se viene desarrollando en un nivel Bajo, el 27% manifiestan que se encuentran en un nivel medio, por otro lado, un 14% manifestaron que el nivel es alto.

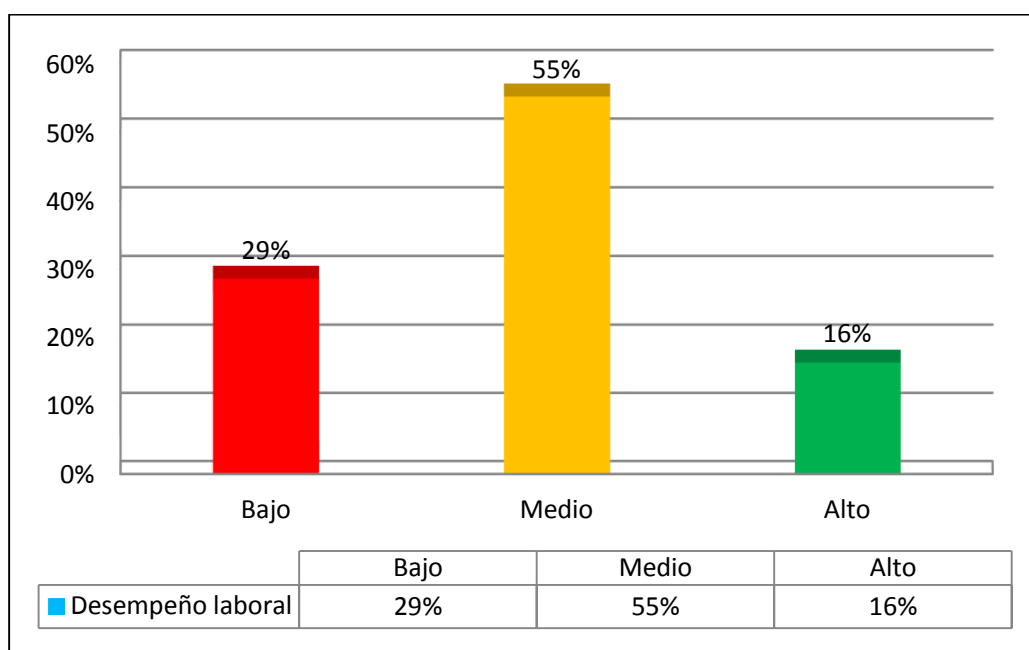
Después de conocer y presentar los resultados obtenidos a través de la aplicación de las encuestas por las dimensiones, se procede a mostrar el resultado obtenido con respecto al desempeño laboral de manera general a través de la siguiente tabla y figura:

**Tabla 14**

*Desempeño laboral*

Escala	Frecuencia	%
Bajo	14	29%
Medio	27	55%
Alto	8	16%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Tabulación de datos- Ver tabla (3) Escala de medición



**Figura 9.** *Desempeño laboral.*

**Fuente:** tabla 14

**Interpretación:**

De acuerdo a la aplicación de las encuestas a los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista, se observa que la tabla y la figura, con respecto a segunda variable, los resultados señalan que se encuentra en un nivel medio, ya que éstos nos indican que el 29% de los trabajadores encuestados señalaron que el desempeño laboral se encuentra en un nivel Bajo, el 55% manifiestan que se encuentran en un nivel medio, por otro lado un 16% manifestaron que el nivel es alto, esto debido a que lograron detectar las deficiencias en el comportamiento de sus compañeros, lo cual no permite que



todos se sientan cómodos en el ambiente de trabajo, del mismo modo no se está llegando a las metas y no se están obteniendo los resultados esperados.

### 3.4. Relación entre las dimensiones de la variable gestión de la seguridad y la salud ocupacional y la segunda variable (desempeño laboral)

Se procede a mostrar la relación que existe entre las dimensiones de la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral los cuales fueron encontrados a través del estadístico Pearson, y los resultados se mostraran a continuación:

**Tabla 15**

*Relación entre la dimensión planificación y desempeño laboral*

		Planificación	Desempeño laboral
Planificación	Correlación de Pearson	1	.650**
	Sig. (unilateral)		.000
	N	49	49
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.650**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	49	49

*Fuente:* resultado de la prueba de Pearson.

#### **Interpretación:**

Como se indica en la información que se muestra en la Tabla 9, se puede verificar la presencia de una conexión entre la medida de organización de la palabra relacionada con el bienestar y la seguridad, la variable ejecutiva y la variable de ejecución del trabajo, ya que el coeficiente es equivalente a 0.650, por lo tanto exhibiendo la presencia de una relación positiva media, comunicada en un nivel Sig (Unilateral) equivalente a 0.000.

**Tabla 16***Relación entre la dimensión organización y desempeño laboral*

		Organización	Desempeño laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	.557**
	Sig. (unilateral)		.000
	N	49	49
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.557**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	49	49

**Fuente:** Resultaos de la prueba de Pearson

Interpretación: Como lo indica la información presentada en la tabla, es concebible verificar la presencia de una relación del componente autoritario de la palabra bienestar y seguridad relacionados con la variable del tablero y la variable de ejecución del trabajo, a la luz del hecho de que el coeficiente es equivalente a 0.557, que muestra la presencia de una conexión positiva media, comunicada en un nivel Sig (Unilateral) equivalente a 0.000.

**Tabla 17***Relación entre la dimensión dirección y desempeño laboral*

		Dirección	Desempeño laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	.777**
	Sig. (unilateral)		.000
	N	49	49
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.777**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	49	49

**Fuente:** Resultaos de la prueba de Pearson**Interpretación:**

Como lo indica la información presentada en la tabla, la presencia de una conexión entre la medición de administración de la palabra relacionada con el bienestar y la seguridad de la variable ejecutiva y la variable de ejecución del trabajo puede confirmarse, debido al resultado en un coeficiente de 0.777, en esta forma que muestra una relación positiva impresionante, comunicada a un nivel de conexión enorme de 0.00 (unilateral).

**Tabla 18***Relación entre la dimensión control y desempeño laboral*

		Control	Desempeño laboral
Control	Correlación de Pearson	1	.606**
	Sig. (unilateral)		.000
	N	49	49
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.606**	1
	Sig. (unilateral)	.000	
	N	49	49

**Fuente:** Resultado de la prueba de Pearson**Interpretación:**

Como lo indica la información presentada en la tabla, la presencia de una conexión entre la medición de control de la palabra relacionada con el bienestar y la seguridad, la variable de la junta y la variable de ejecución del trabajo se puede verificar, debido al resultado en un coeficiente de 0.606, a lo largo de estas líneas que exhiben una relación positiva media, comunicadas en un nivel de conexión notable de 0.00 (unilateral).

#### IV. DISCUSIÓN

Para realizar la presente investigación se ha considerado diferentes teorías para el marco teórico, las cuales fueran analizados, al mismo tiempo se realizó la recopilación de antecedentes relacionados al tema que sustenten la investigación. Tras efectuar el análisis de las variables, se puede decir que existe una conexión entre el bienestar relacionado con las palabras y la seguridad de la junta y la ejecución del trabajo (los factores bajo investigación), ya que los resultados demuestran la presencia de una relación crítica a la luz del hecho de que la estima P (Sig (Unilateral)) es  $< 0,05$  es decir "0.000; Del mismo modo, se ve que el coeficiente" r "de Pearson es equivalente a 0.733, lo que demuestra la presencia de una relación normal positiva.

Con respecto a la variable Gestión de la seguridad y salud ocupacional a modo descriptivo se observa que es inadecuada ya que así lo mencionaron el 55% de los colaboradores encuestados, esto es consecuencia de las deficiencias que existen en la planificación, la organización, la dirección y el control, puesto que no se toman todas las medidas necesarias, tampoco se hacen diagnósticos o verificaciones de los riesgos que puedan existir en el Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista. Estos resultados guardan relación con lo la investigación de Terán I. S. (2012) que menciona que la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa de capacitación técnica para la industria que permite el bienestar de los colaboradores, así mismo minimiza los factores de riesgo permitiendo un mejor desempeño y productividad, a través de una buena planificación. Así pues, Chiavenato, I. (2011), menciona que los trabajadores necesitan de atenciones médicas que garanticen su bienestar laboral y deben estar para urgencia y primeros auxilios. Estas oficinas deben incluir: pruebas restaurativas de afirmación, atención de daños individuales provocada por enfermedades de expertos, tratamiento de emergencia, control y fin de zonas desafortunadas, registros terapéuticos suficientes, supervisión de limpieza y bienestar, asociaciones morales y agradables con los grupos de representantes eliminados, utilización de clínicas de buena clasificación, evaluaciones medicinales ocasionales de auditoría y control, mediciones y actividades preventivas de alimentación y propensión, por ejemplo, fumar, estilo de vida estacionario, etc., de manera similar, Mondy, R (2010) hace referencia a que el actividades y respuestas del trabajador Son el resultado de su lugar de trabajo, razón por la cual la organización

debe proporcionar a sus trabajadores una maravillosa satisfacción personal en su entorno de trabajo, de maneras que puedan hacer que su capacidad humana sea el sentimiento de satisfacción al jugar. sus empresas

Del mismo modo, se efectuó un análisis a la variable desempeño laboral, teniendo como resultado que se encuentra en un nivel medio, puesto que el 55% los colaboradores encuestados así lo manifestaron, esto debido a que lograron detectar las deficiencias en el comportamiento de sus compañeros, lo cual no permite que todos se sientan cómodos en el ambiente de trabajo, del mismo modo no se está llegando a las metas y no se están obteniendo los resultados esperados. Lo cual guarda relación con lo señalado por Panta,L (2015) señala que una atmósfera jerárquica suficiente se conecta desde la cadera con la ejecución del trabajo de los instructores, si los destinos de la organización instructiva, el tratamiento del educador y el aprendizaje fundamental para los suplentes son claros, y ha provocado la ejecución laboral del Consorcio Educativo El talento es bajo ya que está influenciado por las deficiencias encontradas dentro del consorcio.. De igual forma, Mondy, R (2010) Toda la atención a la ejecución del trabajo son actividades y prácticas vistas en representantes que son llamativos para los objetivos de la asociación, esto se puede estimar con respecto a las instancias básicas de cada trabajador y su grado de compromiso con la asociación, la estrategia de las ocasiones básicas se centra en la consideración Al evaluar la conducta básica o la documentación que reconoce la ejecución de trabajo viable o inadecuada del representante, Baguer A. (2011) demuestra que, dependiendo de la asociación, la acción, la cultura y su tamaño, se tomarán las medidas a evaluar. lugar de trabajo o ambiente. Las condiciones para un lugar de trabajo decente son significativas y se evalúan dependiendo de las medidas que lo acompañan: cumplimiento del trabajo, condiciones de trabajo, reconocimiento y avances, estructura suficiente de la asociación, calidad de la administración, asignación del trabajo y preparación.

Además, en cuanto a la conexión entre los componentes del bienestar y la seguridad relacionados con la palabra, el tablero y la ejecución del trabajo, provocó que las dos mediciones se identificaran con la variable posterior, ya que la medición del bienestar y la seguridad de la variable ejecutiva ocupacional y la variable de ejecución del trabajo tienen un coeficiente de relación equivalente a 0.650, por lo que exhiben la presencia de una conexión normal positiva, la medida de asociación y la

variable de ejecución del trabajo tienen un coeficiente de relación equivalente a 0.557, por lo tanto, muestran la presencia de una relación de media positiva, la medida de administración de la palabra Bienestar y seguridad relacionados La variable de ejecutivos y la variable de ejecución de trabajo produjeron un coeficiente de 0.777, de esta manera exhibieron una conexión positiva significativa, y debido a la medición de control y la variable de ejecución de trabajo se adquirió un coeficiente de relación equivalente a 0.606, exhibiendo La presencia de una relación normal positiva. Por lo tanto, se ilustra la presencia de una conexión entre los componentes de la variable primaria y la segunda.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** Existe una conexión entre el bienestar y la seguridad relacionados con las palabras de los ejecutivos y la ejecución del trabajo, ya que los resultados demuestran la presencia de una relación notable a la luz del hecho de que la estima P (Sig (Unilateral)) es  $<0.05$ , en otras palabras "0.000 De manera similar, se ve que el coeficiente "r" de Pearson es equivalente a 0.733, lo que nos demuestra la presencia de una relación positiva significativa.
- 5.2.** Con respecto a Gestión de la seguridad y salud ocupacional a modo descriptivo se observa que es inadecuada ya que así lo mencionaron el 55% de los colaboradores encuestados, esto es consecuencia de las deficiencias que existen en la planificación, la organización, la dirección y el control, siendo la dirección la que no se viene desarrollando de manera adecuada dentro del Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista.
- 5.3.** Con respecto al desempeño laboral, teniendo como resultado que se encuentra en un nivel medio, puesto que el 55% los colaboradores encuestados así lo manifestaron, esto debido a que lograron detectar las deficiencias en el comportamiento de sus compañeros, lo cual no permite que todos se sientan cómodos en el ambiente de trabajo, del mismo modo no se está llegando a las metas y no se están obteniendo los resultados esperados.
- 5.4.** Con respecto a la conexión entre las dos mediciones y la ejecución de trabajo variable, se demostró que si existe una relación, ya que la medición de organización y la variable de ejecución de trabajo tienen un coeficiente de relación equivalente a 0.650, debido a la medición de asociación y el trabajo variable ejecución el coeficiente de conexión fue 0.557, para la medición de administración y la variable de ejecución de trabajo, un resultado fue un coeficiente de 0.777, por lo tanto, mostró una conexión positiva impresionante, por fin, para la medición de control y la variable de ejecución de trabajo un coeficiente de 0.606 que Demuestra la presencia de una relación normal positiva. De esta manera, se ilustra la presencia de una conexión entre los elementos de la

palabra relacionada con el bienestar y la seguridad de los ejecutivos y la ejecución del trabajo.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** A los directivos del Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista, se les recomienda realizar una mejor planificación con respecto a los requerimientos y pedidos para la implementación de los insumos que permitan salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores, así pues se deben realizar planes y simulacros en los cuales se puedan capacitar a los trabajadores acerca de las medidas que deben tener en cuenta al realizar sus labores, además deben brindarles todas las facilidades médicas y seguros en caso de que uno de éstos pueda sufrir alguna enfermedad o accidente.
- 6.2.** A los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista se les recomienda asistir a capacitaciones frecuentemente, asimismo deben demostrar sus conocimientos y habilidades, brindando una excelente calidad de trabajo y realizando eficientemente sus funciones, apoyar a sus compañeros frente a alguna dificultad dejando de lado las diferencias personales, además, conocer las funciones y las actividades que deben realizar, para que de ese modo se puedan cumplir con las metas institucionales planteadas.
- 6.3.** Al área encargada de realizar los requerimientos se recomienda plantear nuevas estrategias para mejorar la planificación y la dirección, y realizar evaluaciones y supervisiones constantes para analizar si los resultados obtenidos superan a los esperados, en caso contrario se deben replantear las estrategias, ya que lo que se busca es mejorar la gestión que se viene realizando con respecto a la seguridad y salud ocupacional, los cuales ayuden a los trabajadores, mejorando así su desempeño.
- 6.4.** A todos los colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Público Bellavista, incluyendo la parte directiva, se recomienda ser partícipes de las capacitaciones que realiza la institución y llevar a cabo las estrategias planteadas y cumplir con las medidas de seguridad, asimismo incentivar a sus compañeros de dichas medidas, estimulando a la cultura del cuidado y creando un ambiente laboral saludable, lo cual les ayudaría a mejorar su desempeño, ya que se demostró que

las actividades de la gestión de la seguridad y salud ocupacional tiene relación con el desempeño laboral.

## VII. REFERENCIAS

- Baguer A. (2011) *Dirección de Personas*. (2° ed.) España: Edit. Ediciones Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. (9° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ecured, E (2017) *Desempeño Laboral*. Ecuador. Edit. EcuRed. Recuperado de: [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)
- Fernández, L. (2013) *Derecho del trabajo y seguridad social*. España. Editorial UNED.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2004) *Metodología de la Investigación*. (4° ed.) México: Editorial Mc Graw Hill
- Herrera, G. (2016) La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto. Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/400/Gleydi\\_Tesis\\_bachelor\\_hiller\\_2017.pdf?sequence=1](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/400/Gleydi_Tesis_bachelor_hiller_2017.pdf?sequence=1)
- Ibañez, I. (2011) *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España*. España: INSHT
- Lobo, K. L. (2016) *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S.* (Tesis de posgrado). Escuela Colombiana De Ingeniería Julio Garavito. Colombia. Recuperado de: (Tesis de posgrado). Escuela Colombiana De Ingeniería Julio Garavito. Colombia
- Mondy, R (2010) *Administración de recursos humanos*. (11° ed.). México: Pearson.
- Ordoñez, N. (2015) *Pasado y presente de la legislación laboral en América latina*. Costa Rica: OIT.
- Organización internacional de trabajo (2015) *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. España
- Panta, L. (2015) *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú.

Recuperado de: <http://docplayer.es/36067441-Universidad-catolica-santo-toribio-de-mogrovejo-escuela-de-administracion-de-emresas.html>

- Paredes, E (2015) *Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Regional Nor Oriente San Martin INPE-2016*. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. San Martin.
- Perdomo, T. (2015) *Evaluación del clima laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Morales Año 2015*. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.
- Pérez, F. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. (Tesis de pregrado). Universidad Central Del Ecuador. Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707V>
- Rafaghelli, M. (2016) *Las Prácticas de Extensión de Educación Experiencial como oportunidad para integrar docencia y extensión*. Argentina: Universidad Nacional del Litoral.
- Salcedo, C. (2000) *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch
- Sum, M. (2015) *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Terán, I. S. (2012) *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa de capacitación técnica para la industria*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú. Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1620/TERA\\_N\\_PAREJA\\_ITALA\\_GESTION\\_SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1620/TERA_N_PAREJA_ITALA_GESTION_SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valle, J. (2012) *Salud Ocupacional en Perú: Situación y Evolución, Tendencias en Enfermedades Ocupacionales*. Perú: BSGrupo
- Vásquez, F. (2016) *Implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el proyecto especial Olmos – Tinajones, Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional De Trujillo. Perú. Recuperado de:


<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2967/TESIS%20MAESTRIA%20MARCO%20ANTONIO%20V%C3%81SQUEZ%20OJEDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werther, W (2010). *Administración De Recursos Humanos: El Capital Humano De Las Empresas*. México: Edit. McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: [https://www.werther.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral.libro](https://www.werther.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.libro)

# **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

Título: Relación entre la Gestión de la seguridad y salud ocupacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivo	Instrumentos de recolección de datos											
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo está la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación directa entre Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.</p> <p>H0: No existe relación directa entre Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.</p> <p>Hipótesis general</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>H1: La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017 es inadecuada.</p> <p>H0: La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017 es adecuada.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>H1: El nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017 es bajo.</p> <p>H0: El nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017 es alto.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>H1: Existe relación directa entre las dimensiones de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017</p> <p>H0: No existe relación directa entre las dimensiones de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si existe relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.</p> <p>Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.</p> <p>Establecer la relación existe entre las dimensiones de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.</p>	<p>Técnicas: En las técnicas de medición se utilizará la encuesta, para evaluar la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y una ficha de evaluación para evaluar el desempeño de los trabajadores.</p> <p>Instrumentos: El instrumento que se utilizará en el presente estudio fue el cuestionario y guía de evaluación, pues se elaborara una serie de ítems en relación a las variables</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra		Variable de estudio											
<div></div> <p>Dónde:</p> <p>m: Muestra de la investigación.</p> <p>O1: Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional</p> <p>O2: Desempeño laboral</p> <p>r: Es la relación que existe entre ambas variables</p>	<p>Población</p> <p>La población en la presente investigación estará conformada por los docentes y administrativos del instituto en mención.</p> <p>Muestra</p> <p>Al ser una población reducida la muestra se integra por la totalidad de los mismos, es decir 49 colaboradores entre docentes y administrativos.</p>		<table><tr><th>Variable I</th><th>Dimensiones</th></tr><tr><td rowspan="4">Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional</td><td>Planificación</td></tr><tr><td>Organización</td></tr><tr><td>Dirección</td></tr><tr><td>Control</td></tr><tr><td rowspan="3">Desempeño laboral</td><td>Habilidades de trabajo</td></tr><tr><td>Metas y resultados</td></tr><tr><td>Comportamiento</td></tr></table>	Variable I	Dimensiones	Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	Planificación	Organización	Dirección	Control	Desempeño laboral	Habilidades de trabajo	Metas y resultados	Comportamiento
Variable I	Dimensiones													
Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	Planificación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													
Desempeño laboral	Habilidades de trabajo													
	Metas y resultados													
	Comportamiento													

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Gestión de la seguridad y salud ocupacional

El presente instrumento tiene como fin analizar la gestión de la seguridad y salud ocupacional, donde se solicita que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Dimensión	Preguntas		Valor				
			1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>	1	¿Dentro de la institución existe un plan de seguridad y salud ocupacional correctamente elaborada?					
	2	¿La institución cuenta con un mapa de riesgo correctamente detallado?					
	3	¿La institución cuenta un presupuesto para la planificación de seguridad?					
	4	¿El comité para la gestión de salud ocupacional siempre está presente en las reuniones?					
	5	¿El personal muestra preocupación por la gestión de salud y seguridad que se viene realizando de la institución?					
	6	¿Se realiza capacitaciones constantes para el desarrollo de seguridad y salud ocupacional?					
	7	¿La plana docente siempre está presente en las reuniones de capacitación?					
	8	¿Se promueve la seguridad en los estudiantes?					
	9	¿Los docentes realiza la labor de fiscalizador con respecto a medidas de seguridad?					
	10	¿Se involucra a los estudiantes en la gestión de seguridad?					
<b>Organización</b>	11	¿El reglamento de la institución está en constante actualización?					
	12	¿Todos los colaboradores tienen acceso al reglamento de la institución?					
	13	¿Los trabajadores siempre cumplen con las normas y reglas que tiene la institución?					
	14	¿Los trabajadores comunican los riesgos o peligros que pueden identificar dentro de su área de trabajo?					
	15	¿La directiva comunica inmediatamente las nuevas medidas de seguridad que se tomarán en cuenta?					



<b>Dirección</b>	1 6	¿Los directivos de la institución efectúan pedidos para la implementación de seguridad en las aulas?					
	1 7	¿Se establecen y programan fechas para plantear medidas de seguridad?					
	1 8	¿Constantemente la institución es evaluada acerca de las medidas de seguridad?					
	1 9	¿Se realizan simulacros en sincronización al entorno nacional?					
	2 0	¿Se realiza una constante evaluación a todo el personal para evitar un bajo rendimiento?					
	2 1	¿Se cuenta con indicadores de seguridad?					
	2 2	¿Se evalúa los resultados alcanzados por toda la plana docente?					
	2 3	¿El personal es evaluado respecto a las medidas de seguridad y conocimiento de salud ocupacional?					
	2 4	¿Se realizan actividades en cuanto a las medidas de seguridad?					
<b>Control</b>	2 5	¿La institución programa la participación de los estudiantes para los diferentes eventos?					
	2 6	¿Se realizan las verificaciones en todas las áreas para constatar si vienen cumpliendo de las medidas de seguridad?					
	2 7	¿Se realizan informes acerca de lo que se pudo observar en las verificaciones o inspecciones?					
	2 8	¿Se evalúan los ambientes o áreas de trabajo con el fin de identificar los riesgos que pueden existir?					
	2 9	¿Se toman en cuenta los informes para la toma de decisiones y las medidas correctivas?					
	3 0	¿En caso de incidentes, se verifican el origen de éstos?					

## Cuestionario de Desempeño Laboral

El presente instrumento tiene como fin analizar el desempeño laboral mediante la observación de la directora de la institución, donde se solicita que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Indicador		Preguntas			Valor				
Habilidades de trabajo									
Conocimiento de trabajo	1	¿El personal conoce las actividades que debe realizar?	1	2	3	4	5		
	2	¿El personal desempeña sus funciones eficientemente?							
Habilidad en la toma de decisiones	3	¿El personal posee habilidades para la correcta toma de decisiones?							
	4	¿El personal constantemente es partícipe de las decisiones en la institución?							
Metas y resultados									
Orientación del resultado	5	¿El personal termina su trabajo en los tiempos establecidos?							
	6	¿El personal cumple sus funciones eficientemente?							
Organización	7	¿El personal planifica cada una de sus actividades?							
	8	¿El personal hace un seguimiento de las metas a alcanzar?							
Calidad del trabajo	9	¿El personal hace uso correcto de los recursos?							
	10	¿El personal es amable y respetuoso en el desarrollo de sus funciones?							
	11	¿Los colaboradores poseen los conocimientos y destrezas para realizar efectivamente sus actividades?							
	12	¿En la organización el personal recibe reconocimientos?							
	13	¿El personal está comprometido con la institución en mención?							

<b>Comportamiento</b>						
<b>Trabajo en equipo</b>	1 4	¿El personal posee aptitudes para el desempeño de sus labores?				
	1 5	¿El personal realiza su trabajo en equipo?				
	1 6	¿Considero que el personal trabaja en equipo para la solución de problemas?				
<b>Motivación</b>	1 7	¿Considero que el salario está de acuerdo a las responsabilidades?				
	1 8	¿La relación entre compañeros de trabajo permite desarrollarse en un ambiente de trabajo agradable?				
	1 9	¿La institución brinda capacitaciones de calidad para responder a las necesidades de conocimiento que requiere su puesto?				
<b>Relaciones interpersonales</b>	2 0	¿Considero que el personal es servicial para con las diferentes áreas de la institución?				
	2 1	¿Considero que el personal es cortés con sus compañeros de área?				
	2 2	¿Considero que el personal evita los conflictos laborales?				
<b>Iniciativa</b>	2 3	¿El personal constantemente viene innovando para el mejor desempeño?				
	2 4	¿Considero que el personal se muestra empeñado para obtener capacitaciones?				
	2 5	¿El personal es accesible al cambio?				
	2 6	¿El personal tiene la capacidad para la resolución de problemas haciendo uso de pocos recursos?				

## Índice de confiabilidad

### Gestión de la seguridad y salud ocupacional

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.881	30

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	117.20	44.695	-.120	.890
VAR00002	117.05	41.839	.362	.879
VAR00003	117.15	40.134	.652	.872
VAR00004	117.05	41.839	.362	.879
VAR00005	117.15	40.450	.595	.874
VAR00006	117.20	44.695	-.120	.890
VAR00007	117.05	41.839	.362	.879
VAR00008	117.15	40.134	.652	.872
VAR00009	117.05	41.839	.362	.879
VAR00010	117.10	39.568	.670	.871
VAR00011	117.05	41.839	.362	.879
VAR00012	117.15	40.134	.652	.872
VAR00013	117.15	40.450	.595	.874
VAR00014	117.20	44.695	-.120	.890

VAR00015	117.05	41.839	.362	.879
VAR00016	117.15	40.134	.652	.872
VAR00017	117.05	41.839	.362	.879
VAR00018	117.10	39.568	.670	.871
VAR00019	117.05	41.839	.362	.879
VAR00020	117.15	40.134	.652	.872
VAR00021	117.05	41.839	.362	.879
VAR00022	117.15	40.450	.595	.874
VAR00023	117.20	44.695	-.120	.890
VAR00024	117.05	41.839	.362	.879
VAR00025	117.15	40.134	.652	.872
VAR00026	117.05	41.839	.362	.879
VAR00027	117.10	39.568	.670	.871
VAR00028	117.05	41.839	.362	.879
VAR00029	117.15	40.134	.652	.872
VAR00030	117.15	40.450	.595	.874

### Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	26

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	100.95	32.366	.726	.868
VAR00002	100.85	34.555	.306	.878
VAR00003	100.95	32.366	.726	.868
VAR00004	100.85	34.555	.306	.878
VAR00005	100.95	32.366	.726	.868
VAR00006	101.00	37.053	-.152	.891
VAR00007	100.85	34.555	.306	.878
VAR00008	100.95	32.366	.726	.868
VAR00009	100.85	34.555	.306	.878
VAR00010	100.90	32.095	.693	.868
VAR00011	100.85	34.555	.306	.878
VAR00012	100.95	33.103	.578	.871
VAR00013	100.95	32.366	.726	.868
VAR00014	101.00	37.053	-.152	.891
VAR00015	100.85	34.555	.306	.878
VAR00016	100.95	32.366	.726	.868
VAR00017	100.85	34.555	.306	.878
VAR00018	100.90	32.095	.693	.868

VAR00019	100.85	34.555	.306	.878
VAR00020	100.95	33.103	.578	.871
VAR00021	100.95	32.366	.726	.868
VAR00022	100.85	34.555	.306	.878
VAR00023	100.95	32.366	.726	.868
VAR00024	100.85	34.555	.306	.878
VAR00025	100.95	32.366	.726	.868
VAR00026	101.00	37.053	-.152	.891

## Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHONG RENGIFO CARLOS

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ, PROGRAMA SUBE- UCV

Especialidad : LIC. EN EDUCACIÓN - METODOLOGO

Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión de la seguridad y salud ocupacional

Autor (s) del instrumento (s): FIORELLA LLERENA GARCIA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>



(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**El instrumento tiene coherencia y está listo para su aplicación**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,7

Tarapoto, 8 de Diciembre de 2017

  
  
**Dr. Carlos Chong Rengifo**  
 Reg. N° 0349814





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHONG RENGIFO CARLOS

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ, PROGRAMA SUBE UCV

Especialidad : LIC. EN EDUCACIÓN

Instrumento de evaluación : Ficha de evaluación para medir la variable Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s) : FIORELLA LLERENA GARCIA

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene coherencia con los objetivos y las hipótesis planteadas, están listas para ser aplicadas.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Tarapoto, 8 de Diciembre de 2017

Cp

Dr. Carlos Chong Rengifo  
Reg. N° 0349814

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Institución donde labora : EPG-UCV- UAP- TARAPOTO

Especialidad : LIC. EN EDUCACION- DOCENTE METODOLOGO

Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión de la seguridad y salud ocupacional

Autor (s) del instrumento (s): FIORELLA LLERENA GARCIA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD****Las dimensiones e indicadores son coherentes con la variable, por lo que el instrumento puede ser aplicado****PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Tarapoto, 10 de Diciembre de 2017



Dr. Gustavo Ramirez Garcia  
DNI. 01109463



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Institución donde labora : EPG-UCV- UAP- TARAPOTO

Especialidad : LIC. EN EDUCACION- DOCENTE METODOLOGO

Instrumento de evaluación : Ficha de evaluación para medir la variable Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s): FIORELLA LLERENA GARCIA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Las dimensiones e indicadores guardan relación con la variable, por lo que el instrumento puede ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.7

Tarapoto, 10 de Diciembre de 2017

*Dr. Gustavo Ramírez García*  
DNI. 01109463

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: BARBARAN MOZO, PERCY

Institución donde labora : DRE SAN MARTIN – EPG UCV

Especialidad : MATEMATICA – ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN

Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión de la seguridad y salud ocupacional

Autor (s) del instrumento (s) : FIORELLA LLERENA GARCIA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de criterios de validación*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

41.

Tarapoto, 9 de Diciembre de 2017

*Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo*  
 CPPe N° 357054





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: BARBARAN MOZO PERCY

Institución donde labora : DRE SAN MARTIN – EPG UCV

Especialidad : MATEMÁTICA – ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN

Instrumento de evaluación : Ficha de evaluación para medir la variable Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s) : FIORELLA LLERENA GARCIA

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			✓		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			✓		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.			✓		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL				43		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*El cuestionario cumple acabadamente con los criterios de validación. Por tanto es aplicable.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 9 de Diciembre de 2017

*H. P. ?*  
 Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo  
 CPPe N° 357054



## CONSTANCIA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **"Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017."** del autor Fiorella Llerena García, estudiante del Programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 49 participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 12 de Diciembre de 2017.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 9 de Diciembre de 2017



Dr. Carlos Chong Rengifo  
Reg. N° 0349814

## CONSTANCIA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN


Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **"Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017."** del autor Fiorella Llerena García, estudiante del Programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 49 participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 12 de Diciembre de 2017.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 10 de Diciembre de 2017

  
-----  
Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI. 01109463



## CONSTANCIA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **"Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017."** del autor Fiorella Llerena García, estudiante del Programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 49 participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 12 de Diciembre de 2017.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 9 de Diciembre de 2017

  
Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo  
CPPe N° 35700



## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO BELLAVISTA	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
Fecha:	29/12/17
Nº:	1305 81. 21.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Bellavista, 30 de Noviembre del 2017.

Señora:

Br. Fiorella Llerena Garcia

Estudiante de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo"

Con mucho gusto habremos de brindarle nuestra colaboración para que pueda llevar a cabo su trabajo de investigación titulada "Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Bellavista" con la finalidad de obtener el grado académico como Maestro en Gestión Pública, en la Universidad "César Vallejo".

Le deseo muchos éxitos en su investigación y confiamos que de la misma resulte una aportación valiosa para nuestra institución.

Atentamente;



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO  
PÚBLICO BELLAVISTA

Mg. GLADIS L. VELA DE CABALLERO  
DIRECTORA GENERAL (e) I.E.S.T.P.B.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

LLERENA GARCIA FIORELLA

D.N.I. : 47137140

Domicilio : Jr. Luis flores Sánchez N° 345 - TARAPOTO

Teléfono : Fijo : 042-524891

Móvil : 932487756

E-mail : [fiorillerena1991@gmail.com](mailto:fiorillerena1991@gmail.com)

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión Pública

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LLERENA GARCIA FIORELLA

Título de la tesis:

"Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los  
trabajadores del Instituto de Educación Superior tecnológico Público bellavista", año 2017"

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 20/11/2019

Preparando la

2

“Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017”

2

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Fiorella Llerena García

ASESOR:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

2

...

Resumen de coincidencias

22 %

1

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

10 %

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

9 %

3

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

<1 %

4

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

<1 %

5

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

<1 %

6

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

7

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

<1 %

8

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

<1 %

1 de 49

Número de palabras: 10636

Text-only Report

High Resolution


Activado

#### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **LLERENA GARCIA FIORELLA** titulada “**RELACION ENTRE LA GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO BELLAVISTA AÑO 2017**” constato que la misma tiene un índice de similitud de ...22.....% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 20 de noviembre de 2019

  
**Dra. Rosa Mabel Contreras Julián**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE LA UNIDAD DE  
POSGRADO:

Dra. Rosa Mabel Contreras Julián

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Fiorella Llerena García

INFORME TITULADO:

“Relación entre la Gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores  
del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista Año 2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 09 DE MARZO DE 2018

NOTA O MENCIÓN: aprobado por unanimidad



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián  
Jefe de la Unidad de Posgrado  
UCV-Tarapoto